

**CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL
DEL PERSONAL LABORAL DE L'AJUNTAMENT
DE BARCELONA. ANYS 1989-1991**
(Aprovat per decret de l'Alcaldia de 17 d'abril
de 1989 i ratificat pel Consell Plenari de 19 d'a-
bril de 1989)

CAPÍTOL I

CONDICIONS GENERALS

Article 1

Àmbit funcional i personal

Aquest Conveni o Acord s'aplicarà als treballadors de l'Ajuntament de Barcelona contractats amb subjecció a la legislació laboral.

En queden exclosos els contractats que tinguin càrrecs d'alta direcció i el personal designat per a llocs de confiança, independentment que es trobin inclosos, si és el cas, en el règim general de la Seguretat Social.

Article 2

Àmbit temporal

La durada d'aquest Conveni serà de tres anys, fins al 31 de desembre de 1991.

En el cas de no haver-hi acord o denúncia de revisió; abans de finalitzar la vigència d'aquest Conveni, es prorrogarà automàticament per períodes anuals.

Article 3

Clàusula de garantia ad personam

Les condicions econòmiques de tota mena pactades en aquest Conveni formen un tot orgànic i substituiran, compensaran i absorbiran el còmput anual i global de totes les que hi hagi en data 31 de desembre de 1988 a l'Ajuntament de Barcelona, qualsevol que sigui la naturalesa, l'origen o la denominació.

Es respectaran aquelles situacions personals que amb caràcter global ultrapassin el que s'hagi pactat, mantenint-se estrictament *ad personam*. Qualsevol pacte o disposició posterior més favorable prevaldrà sobre el que aquí s'estableixi.

Article 4

Comissió de seguiment

Queda constituïda una Comissió de control, seguiment, interpretació i desenvolupament, si escau, de les normes contingudes en aquest Conveni. La formen sis representants sindicals escollits pel Comitè d'Empresa d'entre els seus membres i, en representació de l'Ajuntament, les persones que aquest designi.

CAPÍTOL II

CONDICIONS ECONÒMIQUES

Article 5

Increment salarial per a 1989

S'aplicarà a les retribucions íntegres del personal, corresponents a 1988, l'increment general del 4 % previst en la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat per a l'exercici de 1989.

Es constitueix, a més, un fons de caràcter general per a millores salarials diverses, que es fixa en 468 milions de pessetes, l'aplicació del qual queda reflectida en les taules salarials annexes.

Article 6

Actualització retributiva per als anys 1990 i 1991

1. S'aplicarà, sobre les retribucions íntegres del personal, corresponents a cadascun dels exercicis anteriors, l'increment que estableixi, amb caràcter general, per als funcionaris públics, la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat per al respectiu exercici pressupostari.

2. Es constituirà, per a cadascuna de les dues anualitats, un fons addicional per a millores salarials, que es fixa en quantia equivalent al 0,5 % de la massa salarial corresponent a l'exercici immediatament anterior. L'aplicació d'aquest fons al conjunt del personal per a cada anualitat es produirà mitjançant un acord entre l'Ajuntament i la representació del personal.

3. Eventualment, i en el cas que l'increment de l'índex anual de preus al consum, publicat amb caràcter oficial i àmbit estatal per a l'exercici immediatament anterior, excedís de l'increment al qual es refereix l'apartat 1, el fons indicat a l'apartat 2 se substituiria per un fons addicional, sense cap efecte retroactiu, per a millores salarials de caràcter general, per un import equivalent a l'esmentada diferència més un 0,5 % de la massa salarial. L'aplicació d'aquest fons al conjunt del personal per a cada anualitat es produirà mitjançant un acord entre l'Ajuntament i la representació del personal.

Article 7

Fons per a millores de caràcter sectorial

1. Per a assumptes de caràcter parcial o sectorial, dels quals se'n derivi un cost econòmic, llevat dels originats per processos d'homologació, al marge dels increments retributius generals, es constitueixen els fons per al personal laboral i funcionari de l'Ajuntament per les quanties següents i per als anys que s'indiquen:

a) Any 1989: Fons de 104 milions de pessetes.

b) Anys 1990 i 1991: Tots dos fons, per a cada exercici, d'un 0,3 % sobre la massa salarial de l'any anterior, la quantia dels quals mai no serà inferior a la xifra de 78 milions anuals.

La distribució del fons de 104 milions es concreta en acord annex.

2. La distribució del fons per a 1989 es concreta a les taules salarials annexes, tenint en compte que en aquestes taules s'inclou, a més, la bonificació a càrrec de l'Ajuntament per deixar alliberat l'increment de plus específics de perillositat i penositat fins a un total màxim de 64.800.000 pessetes.

3. Les quanties dels fons per a 1990 i 1991 s'actualitzaran en la mateixa proporció que s'incrementi la massa salarial per a cada exercici, d'acord amb allò establert en els pactes anteriors. La seva distribució serà objecte de negociació amb l'Òrgan de representació del personal.

Article 8

Règim retributiu

L'estructura i el règim de les retribucions, adaptades al sistema establert en el Reial Decret 861/86, són les que es detallen, per desglossament de conceptes i quanties, en les taules salarials generals annexes i en els catàlegs de llocs de treball vigents.

*Article 9**Complement personal*

Els complements personals transitoris genèrics vigents el 31 de desembre de 1988, generats per l'aplicació del nou sistema retributiu implantat pel RD 861/86, queden transformats, a partir de la vigència d'aquest Acord, en complements personals no absorbibles i subjectes als pertinents increments retributius.

El personal que cobrant aquest complement hagi accedit o accedeixi a una nova categoria, tindrà el dret a percebre el complement personal assignat a aquesta nova categoria, en tot cas amb efectes no anteriors a l'1 de gener de 1989.

*Article 10**Complements específics*

Els complements específics de dedicació, penositat, perillositat i incompatibilitat figuren, amb la seva estructura i quantia, en les taules salarials annexes, i els de responsabilitat i dificultat tècnica són els establerts en els vigents catàlegs de llocs de treball.

*Article 11**Complement de productivitat, assistència i puntualitat*

Es regeix pels criteris següents:

a) Cobrada en la seva totalitat, la prima correspondrà a una mensualitat íntegra de l'any anterior al seu pagament efectiu.

b) La prima es pagarà amb caràcter anual, juntament amb la nòmina d'abril, en forma de paga extra, però es computarà per dotzenes parts, corresponent cadascuna a l'assistència i compliment de l'horari d'un mes.

c) La prima s'estableix per incentivar l'assistència i l'acompliment d'horari sense perjudici de la penalització de les faltes que per aquests conceptes puguin ocasionar en forma de descomptes i sancions, d'acord amb allò establert de manera reglamentària i amb el que es disposa en aquest Acord.

d) Cadascun dels conceptes d'assistència i d'acompliment d'horari computarà un 50 % de la prima mensual; es podrà establir un tercer component de productivitat amb negociació prèvia amb la representació del personal i aprovació de l'estudi de control de resultats, i amb aplicació globalitzada de tots els treballadors.

e) Es computarà i s'abonarà la totalitat de la prima d'assistència quan el treballador no falti cap dia a la feina, exceptuant:

- Tots aquells permisos, llicències o dispenses que explícitament no suposin pèrdua d'aquesta prima d'acord amb els punts g) i h) d'aquest article.
- Baixa per accident laboral en tota la seva extensió.
- Baixa per malaltia fins al desè dia inclusivament. Les baixes superiors a 10 dies produiran el descompte corresponent a un mes, excepte que, per la seva durada, excedeixin de 10 dies en cadascun dels períodes mensuals correlatius, en aquest cas el descompte s'efectuarà per cadascun dels esmentats períodes.
- Baixa per indisposició fins a 3 dies l'any. No es controlaran les dues primeres indisposicions anuals, llevat que l'increment d'indisposicions produït entre el període comprès des de l'1 de juliol de 1989 al 30 de juny de 1990 superi el 10 % respecte al mateix període de l'any anterior, en aquest cas es tornarà a utilitzar el sistema d'inspecció. Aquesta mateixa fórmula serà vàlida per a períodes successius.

- Retards documentalment justificats en transports públics.

Qualsevol falta, al marge de les assenyalades o per damunt d'elles, implicarà la supressió de la part mensual corresponent.

La prima mensual d'acompliment d'horari es computarà i s'abonarà en la seva totalitat quan l'interessat compleixi els requisits establerts per jornada i horari amb els marges tolerats.

Es perdrà el 100 % de la prima mensual d'acompliment d'horari quan es perdi la prima d'assistència i sempre que se sobrepassi, una vegada i per qualsevol motiu, la tolerància citada, excepte en els casos d'incompliment que no superin els 15 minuts; en aquest cas es considerarà prorratejada per dies hàbils la part corresponent de la prima referent a incompliment de d'horari.

g) Llicències que no provocaran pèrdua de la prima d'assistència i compliment:

- 15 dies naturals en cas de matrimoni.
- De 3 a 6 dies en cas de defunció del cònjuge, descendents, ascendents i germans consanguinis o polítics. La llicència serà de 3 dies quan el sepeli tingui lloc en el municipi on el treballador tingui el domicili; 4 dies si el sepeli es fa fora del domicili del treballador però dins de la província de Barcelona; 5 dies si el sepeli s'efectua fora de la província però dins de Catalunya, i 6 dies si és fora de Catalunya.
- De 3 a 6 dies en cas de malaltia greu de pares, fills, cònjuges o d'infantament d'esposa.
- 3 dies en cas d'intervenció quirúrgica de pares, fills o consort.
- Llicència per maternitat en la durada legalment establerta.
- Els permisos a què es refereix l'apartat 5 de l'article 17 d'aquests acords.
- 1 dia per examen acadèmic.
- 1 dia per matrimoni de pares o fills.
- El temps indispensable per a l'acompliment de deures públics, prèvia justificació de tals deures.
- Per trasllat de domicili, 1 dia en la mateixa localitat, 2 dies dintre de l'àmbit metropolità i 3 o 4 dies fora d'aquest àmbit.

h) En el cas de vaga legal només es llevarà l'import de la prima proporcionalment al dia o dies en què s'exerceixi tal dret.

i) El treballador amb fill menor de 9 mesos, tindrà dret a una hora diària d'absència del treball per atendre'l. Aquest període es pot dividir en dos fraccions o bé ser substituït per una reducció de la jornada en mitja hora. Quan el pare i la mare treballin, només un d'ells podrà exercir aquest dret, i el sol·licitant haurà de manifestar expressament per escrit que l'altre no gaudirà del mateix dret.

j) El treballador que per raó de guarda legal tingui al seu càrrec algun menor de 6 anys o a un disminuït físic o psíquic que no exerceixi activitat retribuïda, tindrà dret a una disminució de la jornada de treball en un terç o en una meitat, amb la reducció proporcional de les seves retribucions. La concessió d'aquesta reducció serà incompatible amb el desenvolupament de qualsevol altra activitat, sigui o no remunerada, durant l'horari que sigui objecte de la reducció.

En els casos degudament justificats, per incapacitat física del cònjuge, del pare o de la mare si conviu amb el treballador, també es pot demanar la reducció

de la jornada amb les mateixes condicions que s'indiquen més amunt.

k) Totes les restants llicències o permisos comporten la corresponent pèrdua de la prima d'assistència i acompliment.

Article 12

Gratificacions

Es conceptuen com a hores extraordinàries aquelles que excepcionalment, mitjançant la deguda autorització, puguin efectuar-se per sobre de l'horari habitual de cada treballador a l'efecte de la seva retribució. Les seves quanties són assenyalades a l'annex, distingint-se les que es fan en dies laborables de les nocturnes compreses entre les 10 de la nit i les 6 del matí, i de les festives efectuades en diumenge o en els dies expressament declarats festius en cada calendari laboral anual.

Les hores extraordinàries que s'hagin de fer com a conseqüència de les necessitats del servei seran computades mensualment i abonades en nòmina en un termini màxim de 3 mesos.

Article 13

Pagues extraordinàries

Seràn satisfetes conjuntament amb les nòmines de juny i desembre.

A més de la retribució base i triennis, integraran el que resulti de dividir per 14 mensualitats el conjunt de rèdits periòdics, en base anual.

Article 14

Dietes i quilometratge

A tot treballador que de forma circumstancial, i degudament autoritzat hagi d'exercir la seva tasca fora del terme municipal, se li aplicarà el règim de dietes vigents per als funcionaris.

Els treballadors que utilitzin vehicle propi amb autorització de les corresponents Àrees per desplaçar-se per motius de treball, percebran la quantitat que per quilòmetre estigui assignada en cada moment als funcionaris.

Article 15

Data d'ingrés de la nòmina

La data límit d'ingrés de la nòmina en els comptes corrents, serà el dia 28 de cada mes, efectuant-se l'abonament conjuntament amb les pagues extraordinàries pertinents, amb l'excepció de la nòmina de desembre, l'abonament de la qual serà avançat de manera que es pugui percebre abans del dia 23.

CAPÍTOL III

CONDICIONS DE TREBALL

Article 16

Jornada

La jornada laboral es fixa en 35 hores setmanals com a prestació bàsica. Així mateix s'estableix la de 30 hores setmanals com a prestació reduïda i, per raons de servei, la de 40 hores com a prestació ampliada.

Article 17

Horari

1. Pel que fa a la distribució d'horaris, s'estableixen dues fórmules diferenciades, la primera de les quals es considerarà com a règim comú i afectarà les dependèn-

cies de caràcter administratiu i assimilats; la resta dels serveis ajustaran l'horari a les necessitats específiques.

2. L'horari laboral comú queda fixat de dilluns a divendres de 8 a 15 i de 16 a 19 hores, amb un marge de flexibilitat de 15 minuts a l'entrada i a la sortida. Els treballadors amb jornada de 35 hores l'acompliran de forma continuada durant les 7 hores del matí, amb els marges establerts. Els que efectuïn la jornada de 30 hores durant el mateix període, la duran a terme també de forma flexible. Els de 40 hores prestaran 6 hores durant el matí i les 2 restants durant la tarda, amb la mateixa possibilitat de flexibilitat. Aquest últim règim horari s'estableix sense perjudici d'altres sistemes de prestació actualment en vigor, per a la realització de l'esmentada jornada prolongada.

Per a aquells que es regeixin per l'horari comú, el dissabte es conceptuarà com a dia vacant, excepte en aquelles dependències que necessàriament, i amb motiu dels serveis prestats, necessitin treballar durant aquest dia; en aquest cas es procedirà a la formació d'uns torns rotatius mai inferiors al 25 % del personal que faran festa el dilluns en comptes dels dissabtes.

3. Tots aquells acollits al règim comú que efectuïn la jornada setmanal de 35 o 40 hores, gaudiran d'una reducció horària d'una hora diària durant 3 mesos estivals, des de la festivitat de Sant Joan (24 de juny) fins a la Mare de Déu de la Mercè (24 de setembre). L'esmentada reducció suposarà l'eliminació de l'horari de tarda durant aquest període, i la jornada s'haurà de prestar entre les 8 i les 15 hores, i en tot cas amb la flexibilitat abans esmentada.

Es consideraran inclosos, pel que fa a la reducció horària estival, com a assimilats de les dependències de caràcter administratiu, segons disposa l'apartat 1, els col·lectius dels àmbits de Benestar Social, Urbanisme i Serveis, Àrees de Cultura, Districtes i Avaluació i Gestió, personal administratiu de la Guàrdia Urbana i de Bombers, i sectors de neteja i ordenances, entenent-se que en aquells serveis en què la reducció horària no pugui efectuar-se diàriament, s'acomplirà mitjançant l'assignació compensatòria de 4 dies laborals de disposició lliure a gaudir dins de l'any natural.

4. Per al personal acollit a l'horari comú de 35 hores i per als que estiguin subjectes a horaris especials, amb independència de la flexibilitat, s'estableix un marge d'incompliment d'horari de 5 minuts diaris, llevat de 4 vegades al mes com a màxim, en què es tolerarà un incompliment de fins a 15 minuts. El personal acollit a l'horari comú en règim de 30 o 40 hores només tindrà aquesta última tolerància de quatre incompliments de 15 minuts al mes.

Així mateix es disposarà de 30 minuts diaris com a interrupció de la jornada laboral amb caràcter no recuperable, que hauran de quedar reflectits, tanmateix, en els controls d'entrades i de sortides.

5. S'estableix el dret a 6 hores trimestrals per al personal amb jornada de 35 o més hores i 5 hores trimestrals per al de 30 hores setmanals, amb caràcter recuperable, per a assumptes propis, sense perjudici de les necessitats del servei. La utilització d'aquestes hores es produirà en fraccions mínimes de 2 hores i la seva recuperació s'efectuarà amb el mateix fraccionament i abans que finalitzi el mes següent a aquell en què hagin estat utilitzades.

6. L'Àrea de Personal seguirà tramitant totes aquelles sol·licituds de canvi de jornada laboral de 30 a 35 hores.

Aquestes ampliacions horàries tindran efecte des del primer dia del mes següent a la sol·licitud, sempre que aquesta s'hagi cursat durant els 15 primers dies del mes anterior.

Article 18

Vacances

1. La durada de les vacances estivals serà de 31 dies naturals, amb possibilitat de partició en dos períodes mínims de 15 dies, a efectuar amb caràcter indicatiu pel 75 % del personal en el mes d'agost, el 10 % el juliol i el 15 % restant en altres dates de l'any, i només es podrà modificar aquest sistema general en casos excepcionals i per causa justificada, en períodes mínims en tot cas de 7 dies, computats des del dia inicial fins a l'últim dia natural anterior a la reincorporació.

2. Queden exceptuats del règim general el personal de la Guàrdia Urbana, Servei d'Extinció d'Incendis i Salvament (les condicions especials dels quals es regulen en l'Annex III), Assistència sanitària, Esports i altres sectors que, per raons del servei, es podran acollir a una ampliació dels períodes indicats. En qualsevol cas, per a aquests torns en què excepcionalment les vacances es gaudeixin en períodes diferents als mesos de juliol i agost, s'establirà una prima d'un dia per cada període de 15 dies, per al personal que realitzi l'horari setmanal de 35 hores o superior.

3. Per Nadal i Setmana Santa s'estableixen dos torns de vacances de 4 dies laborables per a cadascun d'ells, amb repartiment del 90 % del personal per al primer torn i del 10 % restant per al segon.

Es podrà disposar de dos dies corresponents a cada torn per a la seva realització en dates diferents, amb subordinació a les necessitats del servei.

4. Els torns de vacances d'estiu s'hauran de concretar, assignats i coneguts pel personal afectat durant el mes de març del mateix any.

5. En els casos de treballs a torn amb deslliurament setmanal en data variable, s'entendrà que les festes oficials que es produeixin en dissabte tindran el caràcter de dies festius no recuperables. En el cas que el dia de deslliurament setmanal coincideixi amb dia festiu, aquest es recuperarà en una altra data.

CAPÍTOL IV

Condicions professionals

Article 19

Sistema de selecció i accés

El sistema d'accés a les places de la plantilla municipal és el legalment vigent. La representació dels treballadors podrà intervenir segons el legal procediment establert en l'article 49.8.

Article 20

Promoció interna

1. La promoció interna del personal de plantilla, consistent en el canvi de categoria professional, es farà únicament per mitjà dels procediments legals d'oposició, concurs o concurs-oposició.

2. Quan la convocatòria d'accés a la categoria sigui lliure, s'establirà un torn de promoció interna al qual s'assignarà el màxim nombre de places que en cada moment aconselli la situació de la plantilla, incloses les places ocupades en categories inferiors, el mercat de

treball i les característiques dels llocs a cobrir, i es reservaran, en qualsevol cas, un mínim del 20 % de les places de cada convocatòria.

No obstant això, per a l'accés a determinades categories professionals la promoció interna podrà arribar fins al 100 % de les places a cobrir, segons es determina en la Disposició adicional corresponent.

Article 21

Promoció professional

Es cobriran mitjançant concursos interns per convocatòria pública tots els llocs de treball singularitzats fins al nivell 26, excepte els Gabinets, Secretaries Tècniques i Secretaries dels Grups Municipals, i dels càrrecs electes i directius de confiança. Podran ser exclosos, excepcionalment, altres llocs de treball de caràcter directiu o d'especial confiança, que s'estableixi en les Relacions corresponents. En aquests casos, es requerirà l'audiència de l'Òrgan de representació del personal.

Formarà part de la Junta de Valoració de cada concurs, amb veu i sense vot, un delegat designat per l'Òrgan de representació corresponent.

L'Ajuntament aplicarà qualsevol millora de participació sindical que s'estableixi legalment a aquest efecte.

Article 22

El personal afectat per aquest Acord, tindrà dret a un perfeccionament professional, formació i promoció.

L'Ajuntament promourà o organitzarà, en la mesura de les seves possibilitats, cursos perquè el personal que estigui mancat del Certificat d'estudis primaris o del títol de Graduat escolar pugui obtenir-los. Així mateix facilitarà i incentivarà, en la mesura necessària i sense perjudici del servei, l'assistència a tals cursos.

Per acord entre les Àrees d'Organització i Protecció Ciutadana, el personal adscrit a aquesta última Àrea podrà participar en el cursos del Pla de Formació de Personal de l'Ajuntament.

Article 23

L'Ajuntament aprofitarà al màxim els serveis tècnics municipals, recorrent a encàrrecs professionals a personal no municipal en casos excepcionals.

Article 24

Material i vestuari

L'Ajuntament facilitarà el material i el vestuari adequat i indispensable per al bon funcionament dels diferents serveis.

Es respectaran els terminis de renovació de les peces de vestuari d'ús personal, acomplint els períodes establerts i atenent la seva qualitat.

Article 25

La Corporació Municipal, d'acord amb les seves possibilitats, continuarà proporcionant els instruments adequats per potenciar el coneixement de la llengua i la cultura catalanes.

Article 26

En el cas que d'efectuar-se nous estudis generals sobre qualificació o valoració de llocs de treball, atribució de nivells o creació o modificació de conceptes retributius, si escau, l'Ajuntament posarà els resultats a disposició de la representació del personal per al seu estudi amb la suficient antelació perquè puguin rebre l'informe de l'Òrgan de representació abans de la seva aprovació per l'Òrgan municipal competent.

Article 27

Per millorar la qualitat i la transparència de les gestions de centres i serveis, el personal i la Corporació es comprometen a promoure conjuntament la participació democràtica en tots els àmbits adequats.

Article 28

L'Ajuntament informará i discutirà, en cada cas, amb l'Òrgan de representació del personal sobre els supòsits i els criteris de canvi en la manera de gestió dels serveis que afectin situacions del personal municipal.

*Article 29**Suplències*

L'Ajuntament tenint en compte les necessitats dels serveis, establirà els mecanismes adequats en cada cas per cobrir, en la mesura necessària, i amb els mètodes legalment previstos, les absències temporals dels llocs de treball per part del personal subjecte a aquests acords. Les dotacions econòmiques per a aquesta finalitat en cada exercici de vigència de l'Acord, s'estableixen en la corresponent Disposició addicional.

*Article 30**Traslats*

Amb caràcter trimestral, l'Ajuntament donarà compte a l'Òrgan de representació del personal o a la comissió específica constituïda pel mateix Òrgan, de les previsions existents en matèria de processos de mobilitat funcional, com també dels trasllats realitzats i de les sol·licituds rebudes durant el període precedent. Amb caràcter sectorial i en la mesa corresponent podran establir-se uns altres mecanismes que, sense perjudici de les facultats de la Institució, garanteixin la publicitat i la participació sindicals.

*Article 31**Modificació de feina*

L'Ajuntament no modificarà unilateralment la relació de feina amb el seu personal, sinó que, si s'escau, demanarà l'acord dels interessats.

CAPÍTOL V

CONDICIONS SOCIALS

Article 32

La subvenció per a pares de disminuïts físics o psíquics queda fixada en 24.000 pessetes mensuals per a l'exercici de 1989, revalorant-se d'acord amb l'IPC de cada any anterior en els restants exercicis de vigència de l'Acord. En el cas que es necessiti i acreditat educació especial en centres d'assistència de caràcter onerosos, les quantitats anteriors s'incrementaran en un 50 %.

Aquesta subvenció es farà extensiva fins el primer grau de consanguinitat o afinitat als familiars que estiguin a càrrec i convisin amb el treballador. Serà concurrent el requisit de convivència en els casos d'ingrés, a càrrec del treballador, en una institució hospitalària o assistencial. Aquest benefici s'estén als qui rebin pensió de viduitat o orfandat, sempre que es mantinguin les circumstàncies que el motivin.

Article 33

El personal afectat per aquest Acord tindrà dret a una indemnització alçada de tres milions de pessetes en cas de mort o invalidesa total en acte de servei, quan resulti d'accident de treball reconegut com a tal per la Seguretat Social o per l'expedient pertinent.

Article 34

Durant tot el temps que duri l'acompliment del Servei Militar obligatori, l'Ajuntament abonarà al personal en aquesta situació les pagues extraordinàries en la quantia del total de retribucions bàsiques corresponents a la seva categoria.

Article 35

Per als xofers i conductors que ocupen llocs de treball adequats a la seva categoria, es concertarà una assegurança per la privació del carnet de conduir, sempre que aquesta es produeixi durant el desenvolupament de les seves funcions professionals. L'import de la renovació del carnet dels titulars d'aquests llocs de treball serà a càrrec de l'Ajuntament.

Article 36

Durant la vigència d'aquest Acord, s'aplicarà al personal que hi estigui subjecte l'article 83.4, del Reglament de Funcionaris de l'Administració Local, de 30 de maig de 1952, relatiu a bestretes reintegrables.

Article 37

S'estableix un premi especial d'antiguitat al cap de 25 anys de servei a l'Ajuntament de Barcelona, consistent en el gaudi, per una sola vegada, d'una setmana addicional de vacances, que s'aplicarà en condicions idèntiques a les vacances ordinàries.

S'estableix així mateix un premi especial d'antiguitat al cap de 30 anys de servei a l'Ajuntament per a tot el personal que no gaudeixi per aquest motiu d'uns altres permisos o gratificacions, consistent en el gaudi, per una sola vegada, d'un mes addicional de vacances, a fer en la forma indicada.

Article 38

L'Ajuntament garanteix l'assistència jurídica al personal subjecte a aquest Acord que la necessiti per causes de conflictes derivats de la prestació del servei.

Article 39

Es dota al Fons de Cultura i Esports amb les quantitats que es determinen a la Disposició Addicional corresponent.

Article 40

Només pel que fa a permisos, la referència al cònjuge s'entendrà extensiva als casos de convivència habitual, acreditats per mitjà de certificació de residència.

*Article 41**Jubilació*

El personal es jubilarà obligatòriament quan tingui l'edat legalment establerta en la normativa reguladora de la Funció pública.

En els col·lectius que es determini per acord mutu, es podrà estudiar la viabilitat legal i econòmica de plans o sistemes de jubilacions avançades i baixes incentivades.

Article 42*Revisions mèdiques*

El personal subjecte a aquest Acord serà sotmès a reconeixement mèdic, amb caràcter voluntari i amb la periodicitat fixada pel PREMEM; per a tots els que es trobin en situació de servei actiu. La Comissió de Seguretat i Higiene estudiarà les prioritats i definirà la periodicitat en funció de la perillositat, toxicitat, risc de contagi, etc., i se la dotarà de la informació necessària per al seu seguiment.

Es donarà prioritat al personal que amb anterioritat no hagi passat revisions mèdiques.

L'Ajuntament posarà els mitjans adequats per a la utilització gratuïta per part del personal dels Centres de Planificació familiar municipal.

Article 43

Quan es comprovi sota control d'inspecció mèdica, d'ofici o a instància del Comitè de Seguretat i Higiene, que el lloc de treball o l'activitat prestada perjudica o pot perjudicar un determinat treballador, aquest serà traslladat a un altre lloc de treball de la seva categoria professional, amb la petició prèvia de l'interessat.

Article 44

El Comitè de Seguretat i Higiene en el Treball estarà format, en representació del personal, per 10 membres integrants de les centrals i associacions sindicals i, en representació de l'Ajuntament, per les persones que aquest designi.

El Comitè de Seguretat i Higiene en el Treball té per objecte, entre d'altres, proposar a l'Ajuntament i en els seus diversos centres, el perfeccionament de les condicions d'higiene i benestar, i de la prevenció d'accidents i malalties professionals en el desenvolupament del treball.

Aquest Comitè determinarà les normes del seu funcionament.

CAPÍTOL VI**CONDICIONS SINDICALS****Article 45***Capacitat*

L'Òrgan de representació té capacitat jurídica per exercir accions administratives o judicials en tot allò relatiu a l'àmbit de les seves competències per decisió majoritària dels seus membres.

Article 46*Garanties i facultats de l'Òrgan de representació*

Els membres de l'Òrgan de representació, com a representants legals dels treballadors, tindran les garanties i facultats següents:

- Audiència de l'Òrgan de representació en els casos que se segueixi expedient disciplinari a un d'ells.
- La lliure expressió individual o col·legiada de les seves opinions en les matèries concernents a l'esfera de la seva representació.
- Facultat de publicar i distribuir, sense pertubar el desenvolupament de la feina, les comunicacions d'interès professional, laboral i sindical.
- Garantia de no ser discriminat en la seva promoció econòmico-professional pel que fa justament a l'execució de la seva representació.

En el cas que sigui necessària la modificació de les condicions de treball, es tindrà en compte la màxima estabilitat possible dels representants sindicals.

Els canvis de llocs de treball o condicions de treball no es podran fonamentar en mesures arbitràries o sancionadores.

Es reconeix el dret d'audiència a qualsevol membre de l'Òrgan de representació que hagi de ser traslladat per necessitats del servei o per raons organitzatives. En el cas de trasllat dels citats membres dins de la mateixa Àrea se seguirà el procediment administratiu utilitzat per als trasllats realitzats entre dues Àrees diferents. Aquesta garantia es farà extensiva a un any després del cessament efectiu com a càrrec sindical.

- Disponibilitat de fins a 40 hores mensuals de les corresponents a la jornada de treball sense disminució de la retribució per a l'exercici de les funcions de representació.

La utilització d'aquestes hores s'haurà de justificar mitjançant el procediment establert a aquest efecte.

- Acumulació d'hores sindicals en la forma establerta en l'article següent.
- Tots els membres de l'Òrgan de representació podran assessorar el personal afectat per aquest Acord en totes les qüestions i peticions de tota mena es refereixin a la seva relació laboral amb la Corporació, i a les obligacions i als drets derivats de la mateixa relació.

Article 47*Acumulació d'hores sindicals*

Els representants sindicals electes podran fer acumulació d'hores sindicals, però hauran d'especificar els que cedeixen i els cessionaris; en aquest cas els que cedeixen veuran disminuït el seu crèdit en la mateixa quantitat de les cedides, i s'hauran d'establir i comunicar les cessions amb una antelació mínima de 30 dies naturals.

Article 48*Mitjans materials*

L'Ajuntament facilitarà als Òrgans de representació el local i els mitjans materials necessaris per a l'acompliment de les seves funcions.

L'Ajuntament lliurarà a la Junta de Personal i al Comitè d'Empresa les quantitats d'1.650.000 pessetes i 350.000 pessetes respectivament, en concepte de fons anual per a despeses generals a justificar. Els lliuraments es faran trimestralment, amb justificació prèvia de la quantitat lliurada amb anterioritat.

Article 49*Competències de l'Òrgan de representació*

L'Òrgan de representació de tot el personal subjecte a aquest Acord tindrà, entre d'altres, les competències següents:

- Rebre informació en aquells assumptes de personal que afectin el conjunt o un o diversos col·lectius i que suposin canvis respecte del règim existent anteriorment.
- Emetre un informe, amb caràcter previ, en el termini de 15 dies a partir de la comunicació, llevat que l'acord o la resolució s'hagués de resoldre en un termini més breu, en els casos següents:
 - Acords plenaris en matèria de personal.

b) Acords i resolucions que signifiquin una modificació del règim jurídic de premis i sancions.

c) Acords i resolucions que impliquin una modificació del règim general de prestació del servei.

d) En qualsevol altre tipus d'expedient en matèria de personal que impliqui una modificació del règim jurídic vigent.

3. Conèixer els models de nomenaments funcionaris i dels contractes laborals.

4. Rebre mensualment les estadístiques sobre trasllats elaborats per l'Àrea de Personal, com també les altres estadístiques que sobre trasllats es puguin elaborar amb una altra periodicitat.

5. Ser informat, abans de l'aprovació per l'Ajuntament, de l'oferta anual de pública ocupació i proposar el percentatge del torn de promoció interna per a cada convocatòria.

6. Conèixer prèviament, llevat dels casos d'urgència, a fi de poder emetre informe en el termini màxim de 48 hores, les circulars i instruccions generals en matèria de personal.

7. Rebre informació trimestral sobre els rèdits del complement de productivitat d'assistència i puntualitat d'horari, en què figuraran les quanties dels descomptes corresponents.

8. Designar, d'entre els seus membres, per a cada prova selectiva i prèviament a la realització d'aquestes proves, dos observadors, un amb caràcter de titular i l'altre de suplent, que podran assistir a totes les proves orals, escrites o pràctiques, i a les deliberacions dels Tribunals de les respectives convocatòries; a aqueste efecte seran deslliurades, si s'escau, de la seva jornada laboral al marge de les hores sindicals a què tinguin dret.

Aquests observadors, tindran dret que se'ls faciliti, si ho sol·liciten, duplicats de les actes del Tribunal, i a examinar els exercicis escrits realitzats pels aspirants.

El dret d'assistència a les deliberacions dels Tribunals, començarà a aplicar-se a partir de les convocatòries de l'oferta pública d'ocupació de 1990.

9. Formular les observacions que consideri pertinents als projectes de bases per als concursos de provisió de llocs de treball, i designar un representant (titular i suplent) per formar part de la Junta de Valoració dels concursos, amb veu i sense vot.

Article 50

Negociació col·lectiva

1. La representació dels membres de la Comissió Negociadora s'ajustarà a la representativitat que les Organitzacions sindicals, professionals o coalicions reconegudes en el Consistori tinguin dins de l'Òrgan de representació.

Hi podrà participar un Assessor per central sindical, amb veu però sense vot.

2. Les hores dedicades a la negociació col·lectiva no s'inclouran dins el crèdit d'hores sindicals de què disposen els membres de l'Òrgan de representació. A aquest efecte es computaran com a hores de negociació totes les que comprenguin cadascuna de les jornades laborables d'aquells membres de l'Òrgan de representació que assisteixin a les sessions de negociació.

Article 51

Obligacions sindicals

L'Òrgan de representació, amb independència de la seva obligació de complir i respectar el que s'hagi

pactat en l'àmbit de les seves competències, s'obliga expressament a:

1. Desenvolupar tasques d'estudi, treball i assistència a l'acció sindical dels treballadors.

2. Guardar sigil professional, individualment i col·lectivament, en totes aquelles matèries que la Corporació els faci saber amb caràcter confidencial.

3. Notificar a la Corporació qualsevol canvi de membres que s'hi produeixi.

Article 52

Seccions sindicals

La Corporació reconeix expressament les següents facultats per a les diferents Seccions sindicals i professionals de l'Òrgan de representació:

1. Recollir les reivindicacions econòmiques, professionals, socials i sindicals dels diversos centres de treball, i plantejar-les a la Corporació i al propi Òrgan de representació.

2. Representar i defensar els interessos de la seva organització sindical o dels seus afiliats i servir d'instrument de comunicació entre la seva Organització i la Corporació.

3. Garantir la no discriminació en la seva promoció econòmico-professional a causa justament de l'acompliment de la seva representació.

4. Convocar assemblees en els centres de treball sempre que les circumstàncies ho requereixin.

5. Disposar d'un crèdit de 120 hores i 300 hores mensuals repartides proporcionalment segons el nombre de membres elegits en el Comitè d'Empresa i la Junta de Personal, respectivament. Per al gaudi d'aquestes hores s'hauran de designar les persones que en faran ús.

Article 53

Quota sindical

Prèvia petició per escrit dels interessats, es descomptarà per mitjà de la nòmina, la quota de la Central sindical o l'Associació professional i la Corporació l'abonarà directament a les citades centrals i associacions.

Article 54

Representants amb mandat d'àmbit regional o superior

1. Els representants del personal subjecte a aquest Acord que tinguin mandat en Organitzacions d'àmbit regional o superior, podran disposar d'un nombre d'hores sindicals addicionals per atendre l'esmentada representació i, en tot cas, pel temps necessari fixat en la convocatòria de les activitats per a les quals siguin citats oficialment, sense que això suposi cap pèrdua de la prima d'assistència i compliment d'horari.

2. El President i el Secretari de l'Òrgan de representació tindran la mateixa consideració, a aquests efectes, que l'establerta per a càrrecs nacionals.

Article 55

Serveis mínims

En situacions de vaga els serveis essencials per a la comunitat seran negociats entre la representació de la Corporació i la del personal en el marc bàsic de serveis mínims establerts.

Article 56

Garantia personal

Es considerarà accident laboral a tots els efectes el

que esdevingui al representant amb ocasió o com a conseqüència de l'acompliment de càrrecs electes o de direcció de caràcter sindical, com també el que s'esdevinguin en els desplaçaments que duguin a terme en l'exercici de les funcions pròpies del càrrec.

Article 57

L'Òrgan de representació podrà convocar assemblees de caràcter general o sectorial.

Seràn requisits per convocar una assemblea:

a) Comunicar per escrit la seva convocatòria a la Coordinació de personal, amb una antelació de dos dies hàbils

b) Indicar, en el citat escrit, l'hora i el lloc de l'assemblea, l'ordre del dia i les dades de qui convoca.

Si abans de les 24 hores anteriors a la data de l'assemblea l'Administració no formulés objeccions motivades, aquesta es podrà dur a terme sense cap altre requisit posterior.

Podran fer-se assemblees dins l'horari laboral, amb les condicions següents:

a) La convocatòria es referirà a la totalitat del col·lectiu de què es tracti.

b) S'autoritzaran fins a un màxim de 7 hores mensuals, no acumulables mes a mes.

CAPÍTOL VII

CONDICIONS ESPECÍFIQUES

Article 58

Contractació

Tots els treballadors que ocupin llocs de treball fixos tindran un contracte laboral escrit amb l'Ajuntament de Barcelona, ajustat als principis de la legislació vigent.

Quan s'acabi el termini legal, i llevat que hi hagi una denúncia en contra, els contractes passaran a ser indefinits.

En els casos de contractació laboral per a l'acompliment de llocs de treball permanents, inclosos a l'oferta pública d'ocupació anual de l'Ajuntament, i provistos mitjançant selecció en forma reglamentària, s'entén que el termini ordinari per a la seva transformació en indefinits, en el cas que s'hagués fet alguna modalitat de contractació temporal, serà d'un any. Si excepcionalment, per raons organitzatives o de servei, fos procedent l'ampliació del termini indicat, se n'informarà a la Comissió de Seguiment del Conveni.

La tramitació dels contractes laborals de l'Ajuntament es portarà a terme per mitjà dels serveis de Personal de la Corporació.

Article 59

Període de prova

Tot el personal laboral de nou ingrés quedarà sotmès, llevat pacte en sentit contrari, a un període de prova de la durada següent:

a) Treballadors qualificats, tres mesos.

b) Personal no qualificat, quinze dies laborables.

Article 60

Preavis de cessament

El treballador que vulgui cessar voluntàriament a l'Ajuntament de Barcelona haurà de comunicar-ho per escrit dirigit a l'Àrea de Personal, amb l'antelació mínima següent:

a) Personal qualificat, un mes.

b) Personal no qualificat, quinze dies.

El fet de no respectar aquest preavis determinarà la pèrdua o el descompte en la seva liquidació final de la remuneració corresponent als dies que hagi deixat mancat el preavis.

Article 61

Excedència voluntària

Es podrà concedir l'excedència voluntària als treballadors quan la sol·licitin per interès particular. Aquesta situació no es podrà declarar fins haver complert tres anys d'antiguitat des de l'ingrés o reingrés a l'Ajuntament, i no podrà durar més de 10 anys continuats ni menys de 2 anys. Els treballadors excedents no meritiran remuneracions ni els serà computable el temps que estiguin en aquesta situació pel que fa a ascensos i triennis.

El treballador en excedència voluntària només conserva el dret preferent al reingrés a l'Ajuntament de Barcelona, en les vacants de la mateixa categoria que es produïssin, sempre que l'interessat hagi sol·licitat el reingrés abans de caducar el període d'excedència. Si el treballador no sol·licita el reingrés abans d'acabar l'excedència, causarà baixa definitiva a l'Ajuntament.

Article 62

Mobilitat funcional

La determinació de la mobilitat del personal respon exclusivament a la facultat organitzativa de l'Ajuntament, per tal que hi hagi una distribució racional del seu personal, fent-la compatible amb la dispersió inevitable dels centres de treball i de les necessitats de cobertura. Els canvis de lloc de treball del personal, determinats per aquesta mobilitat, no es podran fonamentar en una mesura arbitrària o sancionadora. Aquests canvis de lloc de treball es produiran entre el personal que compleixi la categoria adient i, en cas d'igualtat, el de menys antiguitat, llevat que hi hagi acord entre les parts interessades o amb la representació sindical.

Article 63

Classificació professional

Les categories laboralitzades de la Plantilla municipal són les fixades, amb les seves definicions, a l'Annex III.

Article 64

Faltes i sancions

Per a coneixement, aplicació i garantia del personal inclòs en aquest Conveni, es recullen en l'Annex IV, les normes sobre faltes i sancions, que són idèntiques, fora de les modificacions que es requereixen per a l'adaptació al règim jurídic laboral, a les normes aprovades per acord de la Comissió Municipal Permanent de data 27 de maig de 1982, per al personal funcionari.

Article 65

Garantia ILT

En cas d'Incapacitat Laboral Transitòria per malaltia o per accident, degudament autoritzada per la Seguretat Social i acreditada amb la presentació dels comunicats oficials de baixa o confirmació, l'Ajuntament completarà les prestacions fins a l'import íntegre de les retribucions del treballador amb el límit de la data en què aquest passi a Invalidesa Provisional o hagin transcorregut

divuit mesos en aquesta situació d'ILT; tot això sense perjudici del que s'estableix a l'article 20.4 de l'Estatut dels Treballadors.

DISPOSICIONS ADDICIONALS

Primera. Promoció interna.

1. Es crea una plaça de Tècnic Mitjà de Ciències Socials, branca educadors-animadors, per cadascun dels 77 equips d'atenció primària més el nombre de places que, si és el cas, puguin resultar de l'estudi que ha d'efectuar l'Ajuntament en l'Àrea de Joventut i Assumptes socials, i en el Districte de Ciutat Vella.

L'accés a aquesta nova especialitat, dins el límit establert, es farà mitjançant promoció interna restringida entre els Tècnics Auxiliars d'Activitats Socials, al llarg de la vigència del Conveni.

2. S'estableixen, com a promoció interna restringida, els següents límits anuals per a cadascun dels tres exercicis de vigència d'aquest Conveni:

- 20 places de Tècnic Auxiliar d'Activitat Social.
- 15 places de Tècnic Auxiliar d'Arquitectura i Enginyeria.
- 50 places de Subaltern.

3. L'Ajuntament estudiarà una reestructuració de la plantilla del grup D que pugui facilitar la promoció del personal integrat en el grup E.

Segona. Fons de Cultura i Esports

El Fons a què es refereix l'article 39 d'aquest Conveni serà dotat per a aquest exercici amb la quantitat de 900.000 pessetes, revalorables per als següents exercicis en el mateix tant per cent de la massa salarial.

Tercera. Suplències.

Les dotacions a què es refereix l'article 29 d'aquest Conveni es fixen en 50 milions de pessetes per a aquest exercici, amb les quals es cobriran els casos de substitució, tant de llocs de treball de personal laboral com funcional, revalorant-se per als exercicis següents d'acord amb l'increment de la massa salarial.

DISPOSICIONS TRANSITÒRIES

Primera

1. L'Ajuntament assumeix la línia d'homologació progressiva pel que fa al personal docent de la Generalitat de Catalunya, continuant el procés d'equiparació retributiva amb aquest personal.

També es tindrà en compte aquest criteri general d'homologació en el cas que una reforma de l'estructura del Catàleg de llocs de treball i de la Plantilla fes possible la revisió de la situació actual.

2. De la mateixa manera, s'assumeix un procés idèntic per al personal sanitari municipal. A aquest efecte es convocarà la Comissió Mixta de Sanitat, constituïda per representants del Comitè d'Empresa de l'IMAS i els representants de la Junta de Personal de l'Ajuntament, en el termini d'un mes següent a l'aprovació de les corresponents modificacions salarials per part de la Generalitat de Catalunya.

Segona.

Fons de Pensions. Es constitueix una Comissió Mixta Ajuntament-Òrgans de representació del personal per a l'estudi d'un pla de pensions que pugui donar lloc a la constitució d'un fons d'acord amb les disposicions de la Llei i els Reglaments corresponents. En el si d'aques-

ta Comissió Mixta, l'Ajuntament es compromet a presentar un estudi previ de viabilitat abans de l'1 de juliol de 1989.

Tercera

D'acord amb el que s'estableix en l'Annex VI, de regularització de les contractacions del personal no inclòs en la plantilla, dels Acords subscrits el 31 de maig de 1988 entre les representacions de l'Ajuntament i el seu personal, es confirma que abans del 31 de maig de 1989 quedarà resolt l'estudi que afecta els grups següents: APTS, Barkeno, Associació per a la igualtat de la dona, APTIJ i Becaris de museus.

Quarta

L'Ajuntament abonarà, en una única paga de caràcter no consolidable pel que fa a exercicis futurs, les quantitats establertes en l'article 17 del RD Llei 3/89, al personal que en les seves retribucions no va superar, en l'anterior exercici de 1988, l'increment salarial del 4 %.

Cinquena

Els acords a què es pugui arribar en la negociació entre l'Ajuntament, el Patronat de l'Orquestra Ciutat de Barcelona i la representació legal del personal, es consideraran com annex d'aquest Acord del qual formarà part.

Sisena.

Relació de llocs de treball. L'Ajuntament iniciarà els treballs immediatament per a la transformació del Catàleg de les Relacions de llocs de treball previstos en l'article 15 de la Llei 30/1984 tot esperant la fixació per via reglamentària de les normes bàsiques per a l'elaboració de les Relacions indicades d'acord amb el que s'estableix en els articles 90.2 de la Llei 7/85, 1265.4, del Reial Decret Legislatiu 781/86 i la disposició transitòria 2a del Reial Decret 861/86.

L'Ajuntament donarà compte de la situació d'aquests treballs el desembre de 1989, per discutir-ho amb l'Òrgan de representació del personal.

Semestralment i durant la vigència d'aquest Acord es donarà compte a la representació del personal, per a la seva discussió, de les modificacions i avançaments relatius a aquesta matèria.

Setena.

Durant aquest exercici, l'Ajuntament negociarà amb l'Òrgan de representació les oportunes reformes a introduir en el sistema vigent de la provisió de llocs de treball mitjançant concursos interns.

Vuitena

En consideració a la qualificació de les seves funcions i als especials requeriments per al seu accés, el personal amb llocs de treball d'Informadors del 010 o dos llocs d'informadors de Districte (un per a cada torn) es qualificarà com a Tècnic Auxiliar d'Activitats Socials, branca Informadors, amb la conseqüent proposta de modificació pel que fa al Catàleg de llocs de treball.

Per part de l'Ajuntament s'elaborarà un estudi dels llocs de treball dels Serveis personals i d'Informadors que, per la seva especial qualificació tècnica, en requereixin la singularització.

Annex I

DISTRIBUCIÓ DEL FONS SECTORIAL 1989

1. El fons de 104 milions de pessetes per atencions de caràcter sectorial es distribuirà de la manera següent:

a) Pel que fa a la quantitat de 23.200.000 pessetes, s'aplicarà a la cobertura de les millores de classificació de llocs de catàleg, acordades en aquest Pacte Conveni.

Pel que fa a la quantitat de 80.800.000 pessetes, s'aplicarà a la millora dels complements específics que a continuació s'indica segons la distribució següent:

Per a l'específic de festivitat	37.481.409
Per a l'específic de nocturnitat	30.304.039
Per al de perillositat	6.507.276
Per al d'emergències socials	6.507.276
Total	80.800.000

Annex II

COMPLEMENT ESPECÍFIC DE PERILLOSITAT

Integra els factors següents:

A) Festivitat

Afecta el personal d'horari laboral habitual que inclogui de manera regular dies festius, i es distribueix en les tarifes següents:

Tarifa 1. Per a mitjanes anuals fins a tres festius any, 3.430 pessetes (245 pessetes mensuals).

Tarifa 2. Per a mitjanes anuals de 4 a 15 festius any, 17.178 pessetes (1.227 pessetes mensuals).

Tarifa 3. Per a mitjanes anuals de 16 a 27 festius any, 37.786 pessetes (2.699 pessetes mensuals).

Tarifa 4. Per a mitjanes anuals de 28 a 39 festius any, 56.686 pessetes (4.049 pessetes mensuals).

Tarifa 5. Per a mitjanes anuals de 40 o més festius any, 77.294 pessetes (5.521 pessetes mensuals)

B) Nocturnitat

Afecta el personal la jornada laboral del qual inclogui, de manera regular, hores nocturnes, que són les compreses entre les 22 i les 6 hores, i es distribueix d'acord amb les tarifes següents:

Tarifa 1. Per a mitjanes diàries de 2 hores nocturnes, 30.310 pessetes (2.165 pessetes mensuals).

Tarifa 2. Per a mitjanes diàries entre 2 i 4 hores, 65.212 pessetes (4.658 pessetes mensuals).

Tarifa 3. Per a mitjanes diàries entre 4 i 6 hores, 108.654 pessetes (7.761 pessetes mensuals).

Tarifa 4. Per a mitjanes diàries superiors a 6 hores, 152.096 pessetes (10.864 pessetes mensuals).

C) Desplaçaments

Afecta el personal adscrit a llocs de treball que es trobin situats en centres no coberts per la xarxa urbana de trasports.

Import: 38.010 pessetes (2.715 pessetes mensuals).

D) Menyscapte de diners

Afecta el personal el lloc de treball del qual consisteix en la prestació habitual de servei de caixa i recaptació.

Import: 25.354 pessetes (1.811 pessetes mensuals).

E) Emergències socials

Afecta el personal adscrit específicament a la cobertura permanent de situacions de risc i emergències.

Import: 79.016 pessetes (5.644 pessetes mensuals).

COMPLEMENT ESPECÍFIC DE PERILLOSITAT

Afecta els funcionaris l'activitat regular dels quals es realitzi en llocs de treball d'especial i clara perillositat o toxicitat.

En proporció a la intensitat d'aquests factors s'atorguen les tarifes 1 i 2, comprnent la primera la totalitat de la quantitat assignada i la segona la meitat.

Tarifa 1. Import: 75.222 pessetes (5.373 pessetes mensuals).

Tarifa 2. Import: 37.618 pessetes (2.687 pessetes mensuals).

Annex III

Classificació professional

Les categories professionals, amb els seus grups retributius i les corresponents definicions, són les següents:

E. Operari i operària de neteja

Fa les funcions pròpies d'un peó, tasques que comporten primordialment l'aplicació d'un esforç físic, sense exigir coneixements propis d'un ofici determinat, i tasques similars o anàlogues que puguin ser atribuïdes a l'esmentada categoria.

E. Subaltern

Fa tasques de vigilància i custòdia interior d'oficines, i també missions de conserge, uixer, porter, ordenança o altres tasques anàlogues, en edificis i serveis de la Corporació, i similars o anàlogues que puguin ser atribuïdes a l'esmentada categoria.

E. Ajudant d'oficial

Sabent fer i executant una o més tasques pròpies de l'ofici però, sense domini d'aquest ofici, fa les feines que li encarrega l'oficial, sota la seva direcció, i similars o anàlogues que puguin ser atribuïdes a l'esmentada categoria.

D. Oficial d'oficis

Fa les funcions pròpies d'un ofici determinat, com és ara pintor, fuster, ebenista, lampista, electricista, manya, calderer, mecànic, etc., amb domini total d'aquest ofici, i funcions similars o anàlogues que puguin ser atribuïdes a l'esmentada categoria.

D. Pràctic sanitari

Fa les funcions següents: recollida i trasllat de malalts, accidentats i cadàvers; atenció al públic i al telèfon; neteja, esterilització i preparació de l'instrumental i altre material de sales de cura; maneigament d'estris, equip, mobiliari i provisions; activitats de col·laboració material amb les funcions del personal sanitari de qualsevol nivell, i funcions similars o anàlogues que puguin ser atribuïdes a l'esmentada categoria.

D. Auxiliar de Clínica, Laboratori i Farmàcia

Fa les funcions corresponents a la dita categoria. Neteja i alimentació dels malalts; recollida de dades clíniques, limitada a les termomètriques i a les obtingudes per observació no instrumental; recollida de les manifestacions i senyals espontanis dels malalts que traslladaran al personal tècnic; sota la immediata vigilància, com a mínim dels auxiliars sanitaris, l'administració de medicaments prescrits pels metges, limitats als següents: aplicació de substàncies medicamentoses a pell i mucosa, i, en forma sòlida, semisòlida i líquida, i administració per via oral (inclosa la sublingual) i per via rectal; acollida i orientació dels malalts i recepció de la documentació que aportin, ordenació de visites i formalització dels llibres de registre, volants i informes; neteja de vitrines, material de cura, i les altres activitats que sense tenir caràcter professional facilitin les funcions del metge o ATS. Recepció, comprovació i classificació de les especialitats farmacèutiques, substàncies medicamentoses i material sanitari; ordenació dels productes específics en els prestatges, control del despatx i sortida dels citats elements i la seva distribució, i

funcions similars o anàlogues que puguin ser atribuïdes a l'esmentada categoria.

D. Auxiliar Pràctic de Serveis Socials, Educatius i Culturals

És el col·laborador manual en les tasques dels tècnics superiors i mitjans pel que fa a la tramitació, organització i prestació dels serveis d'assistència social, educatius i culturals, i funcions similars o anàlogues que puguin ser atribuïdes a l'esmentada categoria.

D. Mestre o capatàs

Li corresponen les funcions següents: distribució de la feina entre els oficials i operaris, i també els instruments, maquinària i materials necessaris per a la seva execució; direcció immediata dels treballs d'acord amb les ordres o instruccions rebudes dels seus superiors, els encarregats inclosos; comandament directe sobre el personal que estigui al seu càrrec; control de la quantitat i la qualitat de la feina executada i del temps invertit en la seva realització, i control de l'ús dels materials, instruments i maquinària, i funcions similars o anàlogues que puguin ser atribuïdes a l'esmentada categoria.

D. Conductor

Condueix els vehicles automòbils de l'Ajuntament, encarregant-se de la seva neteja, conservació i entreteniment ordinari, i funcions similars o anàlogues que puguin ser atribuïdes a l'esmentada categoria.

D. Sanitari conductor

Fa les funcions següents: conducció d'ambulàncies; recollida de malalts, accidentats o cadàvers; assistència als malalts, procurant el seu accés a l'atenció mèdica en les millors condicions possibles; conducció de vehicles adscrits a la Unitat operativa de Salut pública, i tasques pròpies de la citada Unitat com ara col·locar i retirar filtres i mostres en els aparells per a control de la contaminació atmosfèrica, tasques de desinfecció, desinsectació i desratització, i recollir mostres d'aigua a platges i piscines, etc., i funcions similars o anàlogues que es puguin atribuir a l'esmentada categoria.

D. Auxiliar Pràctic d'Arquitectura i Enginyeria

Efectua activitats de caràcter pràctic que no exigeixen una preparació tècnica específica, consistents a vigilar, comprovar, inspeccionar i executar tasques relacionades amb obres i instal·lacions industrials de l'Ajuntament o particulars, amb subjecció a les ordres i instruccions que rebin dels tècnics superiors o mitjans i funcions similars o anàlogues que puguin ser atribuïdes a l'esmentada categoria.

C. Encarregat

Sota la dependència dels Tècnics Superiors i Mitjans, en general li correspon: la distribució de la feina, maquinària, instruments i material entre les diverses brigades o seccions que formen l'equip; comandament directe sobre els capatassos o mestres caps de les diverses brigades o seccions; supervisió de la feina feta pel personal de les diverses brigades o seccions, dels resultats obtinguts, del temps invertit per fer-la i de l'aprofitament de la maquinària, instruments i materials; fiscalització de l'acompliment de les seves obligacions per part de tot el personal integrant de l'equip, i funcions similars o anàlogues que puguin ser atribuïdes a l'esmentada categoria.

C. Tècnic Auxiliar de Sanitat

Col·labora amb els Tècnics Superiors i Mitjans en les especialitats i tasques següents: laboratori, radiodiagnòstic, medicina nuclear, anatomia patològica, logopèdia, audiologia, pròtesi dental, infermeria, radiote-

ràpia, estadística i enquestes epidemiològiques, inspecció sanitària d'habitatges i locals, reconeixement de carn i d'animals, vigilància del sacrifici de l'escorxadors, control de la salubritat d'aliments peribles, vigilància de les condicions sanitàries d'establiments, magatzems i cambres d'alimentació i funcions similars o anàlogues que es puguin atribuir a l'esmentada categoria.

C. Tècnic Auxiliar d'Educació

Li correspon: ensenyament de matèries pràctiques i d'aquelles per a les quals no calgui títol facultatiu mitjà o superior, d'acord amb el RD 200/1978, de 17 de febrer, a les escoles de Formació Professional i a les de tasques i oficis de la dona. Col·laboració amb les activitats docents, amb altres professors amb títol superior o mitjà. Activitats complementàries de les pedagògiques pròpies del centre en què prestin servei: inventari dels materials, eines i instrumental del centre, supervisió de la seva conservació i entreteniment; i funcions similars o anàlogues que es puguin atribuir a l'esmentada categoria.

C. Tècnic Auxiliar de Puericultura

Li correspon: desenvolupar la personalitat infantil, individual i social, i atorgar els primers ensenyaments, com és ara l'habilitat manual, domini corporal, ritme, llenguatge (expressió oral, comprensió, pre-escriptura, pre-lectura), dibuix i pintura, iniciació a les matemàtiques i jocs, a les Escoles Bressol i Centres de Serveis Socials o de Joventut. Observar l'actitud i el comportament infantil davant del professorat, dels companys i de les tasques efectuades. Inculcar l'aprenentatge correcte de diversos hàbits, com ara l'ordre, la neteja, la higiene i l'alimentació. Atenció i vigilància dels nens als jardins d'infància i parvularis, en col·laboració amb els professors i sota la seva direcció. Ajudar els nens en l'alimentació, neteja i vestit, i durant el son, i funcions similars o anàlogues que puguin ser atribuïdes a l'esmentada categoria.

C. Tècnic Auxiliar d'Informàtica

Sota la dependència dels Tècnics Superiors i Mitjans, els correspon el següent: l'execució de les tasques informàtiques, vigilància de l'ordinador, comprovació i control de les tasques efectuades, col·laboració amb les tasques tècniques d'elaboració de Censos i Estadístiques, i en la preparació de publicacions, cronometratge de llocs de treball i funcions similars o anàlogues que es puguin atribuir a l'esmentada categoria.

C. Tècnic Auxiliar d'Institucions culturals

Poden fer les tasques següents: ajuda i col·laboració amb els Tècnics Superiors i Mitjans en la l'execució de les tasques pròpies dels centres culturals i en particular de dibuixants i delineants auxiliars en biblioteques, conservació dels museus col·locant etiquetes, fitxes, diapositives, fotografies, restauració, tasques educatives, tenir cura d'un apiari o d'un formiguer, i funcions similars o anàlogues que puguin ser atribuïdes a l'esmentada categoria.

C. Tècnic Auxiliar d'Activitats Socials

Fan les tasques següents: informació general, organització de grups per a activitats, confecció de programes de laborteràpia sota la direcció d'un especialista, direcció de centres petits (Casal d'Avis, col·lectius, mini residències, centres oberts, etc.) col·laboració en tasques educatives, atenció personal als ancians, inclosa l'administració de medicaments prescrits limitada a l'aplicació en pell i mucosa i en forma sòlida, semisòlida o líquida, per via oral (inclòsa la sublingual) i per via rectal,

i funcions similars o anàlogues que puguin ser atribuïdes a l'esmentada categoria.

B. Tècnic Mitjà d'Organització i Informàtica

Li correspon la racionalització i simplificació dels processos i sistemes de treball; la normalització d'impresos i materials; l'equipament, agençament i distribució d'oficines; la racionalització i la simplificació de canals i circuits d'informació; la planificació, preparació i comptabilitat de les operacions i determinació de les càrregues de màquines; el maneig dels ordinadors i l'aplicació del seu funcionament; el control i la comprovació dels treballs realitzats; el control de qualitat dels *input* i *output* i arxiu de dades; l'elaboració, expedició i control de qualitat dels documents resultants dels processos informàtics; el manteniment de la biblioteca del sistema; l'execució de les operacions complementàries que requereixin l'autorització de les màquines auxiliars, i les funcions similars o anàlogues que puguin ser atribuïdes a l'esmentada categoria.

B. Tècnic Mitjà de Ciències Socials

Sota l'orientació, si s'escau, dels Tècnics Superiors, els correspon: l'elaboració de programes generals de treball social, joventut i esports; la informació general sobre institucions socials juvenils i esportives; l'estudi de recursos i necessitats en el camp social, juvenil i esportiu a tots els nivells; l'assessorament en matèria de problemes socials, juvenils i esportius als òrgans municipals i ciutadans; la coordinació i participació en programes interdisciplinaris de treball social; la programació d'actuacions puntuals; el tractament directe de problemes socials a nivell personal i familiar; la coordinació de les accions concurrents en àmbits determinats; la relació entre les famílies i les Institucions en els Centres municipals d'assistència; l'organització i la direcció de centres o de programes i serveis; l'animació de grups aïllats als Centres municipals; la connexió entre recursos disponibles i possibles usuaris; l'informe per a l'admissió als Centres municipals d'assistència o per rebre altres ajudes, i la supervisió de l'actuació dels Tècnics Auxiliars i l'altre personal que en depengui, i les funcions similars i anàlogues que puguin ser atribuïdes a l'esmentada categoria.

A. Tècnic Superior d'Organització i Informàtica

Li corresponen les funcions següents: determinació d'estructures i distribució de funcions; racionalització i simplificació dels processos i sistemes de treball; equipament, agençament i distribució d'oficines; racionalització i simplificació de canals i circuits d'informació; estudis, anàlisis i projectes per a la mecanització d'operacions, processos i serveis, i per a la formació de registres bàsics d'informació i de banc de dades; central de funcionament i resultat dels processos informàtics establerts i la seva ulterior modificació; estudi i projecte de revisió dels documents i processos administratius per a la seva adaptació a la gestió mecanitzada; estudi de les vies d'informació i de les necessitats dels òrgans operatius, amb vista a l'aplicació de sistemes de teleprocés; la definició i el manteniment de les normes sobre aplicacions informàtiques; desenvolupament, codificació i actualització dels programes i l'elaboració de les instruccions d'operació; estudi i definició de sistemes encaminats al millor aprofitament dels equips del Centre en la realització de les diverses aplicacions informàtiques, i les funcions similars o anàlogues que puguin ser atribuïdes a l'esmentada categoria.

Annex IV

FALTES I SANCIONS

1. Faltes.

Les faltes comeses pels treballadors seran classificades en lleus, greus i molt greus.

2. Faltes lleus.

Són faltes lleus:

- a) Les faltes de puntualitat, dins del mateix mes, sense causa justificada i fins a tres dies.
- b) La falta d'assistència sense causa justificada.
- c) L'absència del lloc de treball durant la jornada laboral, sense avís ni causa justificada.
- d) La no-comunicació amb el temps obligatori de la falta al treball per causa justificada, llevat que es comprovi la impossibilitat de fer-ho.
- e) L'oblit reiterat de marcar en els rellotges de control i de signar les llistes d'assistència, observat en còmputos semestral. Es començarà a comptar el termini de prescripció indicat en el punt 5 a partir del dia hàbil següent a l'últim del semestre computat.
- f) La falta de registre en rellotges de control o de forma de les interrupcions de la jornada laboral, en cas de fer-ne ús, com també les comissions de servei i permisos.
- g) L'indisposat durant les hores de servei o baixa per malaltia que es trobi absent del seu domicili per causa no justificada.
- h) La no-tramitació del comunicat de baixa per malaltia, en el termini de 48 hores, llevat que es comprovi la impossibilitat de fer-ho.
- i) La incorrecció amb el públic o companys de feina, qualsevol que sigui la situació en l'estructura de l'Ajuntament.
- j) La negligència del treballador en l'ús dels locals, materials o documents inherents al servei.
- k) L'incompliment lleu dels deures professionals per negligència o descuidança.
- l) L'incompliment voluntari del rendiment legalment exigible, sempre que no causi perjudici greu al servei.
- m) L'incompliment del que ordeni un superior dins de les seves atribucions quan no repercuteixi greument en el servei o en la disciplina.
- n) L'incompliment de les normes de tramitació pel que fa a les dades personals.
- o) La no-comunicació per part dels responsables de grup de les incidències produïdes entre el personal al seu càrrec.
- p) L'entrada o permanència en llocs públics que desdiguin del càrrec amb l'uniforme i en hores de servei, sempre que no sigui per raons del propi servei.

3. Faltes greus

Són faltes greus:

- a) La tercera reincidència en falta lleu en dos anys, sempre que no sigui la de puntualitat.
- b) Les faltes repetides d'assistència sense causa justificada.
- c) L'abandó del lloc de treball, si aquest perjudiqués el municipi o els seus ciutadans.
- d) La realització d'activitats alienes al servei durant la jornada de treball.
- e) La simulació de la presència d'un altre treballador o funcionari utilitzant la fitxa, alterant els elements de control o de qualsevol altra manera.

- f) L'incompliment dels deures professionals per negligència inexcusable.
- g) La reincidència en la desobediència de les ordres d'un superior dins de les atribucions del seu càrrec i la seva deontologia professional.
- h) Les agressions verbals o físiques entre treballadors en hores de servei.
 - i) La manipulació intencionada de fitxes, llistes d'assistència o qualsevol altre element de control-horari.
 - j) La falta de l'obligat sigil pel que fa als assumptes que es coneixen per raó del càrrec i que tinguin caràcter confidencial.
- k) El dany voluntari en la conservació dels locals, materials o documents dels serveis.
- l) L'incompliment voluntari del rendiment legalment exigible.
- m) L'incompliment de les ordres d'un superior dins de les seves atribucions, amb el degut respecte a la deontologia professional, quan repercuteixi greument en el servei o en la disciplina.
- n) L'exercici d'activitats professionals o privades legalment incompatibles amb l'acompliment de la seva funció.
- o) Les faltes notòries de respecte o de consideració amb els ciutadans en relació amb el servei o lloc de treball que ocupa.
- p) L'embriaguesa en hores de servei.
- q) L'encobriment, per part dels responsables de grup, de les negligències, faltes d'assistència, incompliment dels deures professionals o absència a la feina, dels treballadors al seu càrrec.

4. Faltes molt greus

Són faltes molt greus:

- a) La reincidència cometent falta greu en el període de sis mesos, encara que siguin de diferent naturalesa.
- b) Més de deu faltes no justificades de puntualitat en un període de sis mesos, o vint en un any.
- c) Més de tres faltes injustificades a la feina en el període de quatre mesos o més de dotze en el període d'un any.
- d) La indisciplina o desobediència al treball.
- e) Les ofenses verbals o físiques a les autoritats municipals o a les persones que treballin a l'Ajuntament, o als familiars que convisquin amb ells.
- f) La transgressió de la bona fe contractual, com també l'abús de confiança en l'acompliment de la feina.
- g) La disminució voluntària i continuada en el rendiment exigible de la feina.
- h) L'embriaguesa habitual o toxicomania si repercuteixen negativament en la feina.

- i) L'incompliment de la normativa legal sobre incompatibilitats.

5. Prescripció

- a) Les faltes lleus prescriuran al cap de deu dies hàbils, les faltes greus al cap de vint dies hàbils, i les faltes molt greus al cap de seixanta dies hàbils a comptar de la data en què l'Ajuntament hagi tingut coneixement que s'hagin comès i en tot cas, al cap de sis mesos d'haver-les comès.
- b) Prèviament a la imposició de la sanció, es concedirà audiència a l'interessat durant tres dies, tant en les faltes lleus, com en les greus i les molt greus, per tal que el treballador pugui formular les alegacions que convinguin al seu dret. S'interrompran els terminis previstos de prescripció durant el període comprès entre la data de comunicació de la proposta de sanció i la data en què l'interessat l'hagi rebut, més els tres dies concedits per a l'audiència. En cap cas, pel que fa a la prescripció, es podrà depassar en més de deu dies el termini per als tràmits indicats en aquest paràgraf.

Aquest apartat quedarà sense efecte en el cas que la jurisdicció competent considerés que el termini que s'estableix no interromp els terminis de prescripció exactament en la forma descrita.

6. Sancions

Les sancions que es podran aplicar, segons la gravetat i les circumstàncies de les faltes comeses, seran les que s'indiquen en els punts següents.

7. Sancions per faltes lleus

Seràn les següents:

- a) Amonestació per escrit.
- b) Suspensió de sou i feina d'1 a 4 dies.

8. Sancions per faltes greus

Les faltes greus se sancionaran amb suspensió de sou i feina de cinc a vint dies.

9. Sancions per faltes molt greus

Seràn les següents:

- a) Suspensió de sou i feina de vint-i-un a seixanta dies.
- b) Acomiadament.

10. Procediment

La facultat d'imposar sancions correspon a l'Ajuntament. Les sancions de les faltes requeriran una comunicació per escrit al treballador, on es farà constar la data i els fets que les motiven.

TAULES RETRIBUTIVES DE LLOC BASE

Retribucions anuals 1989

Lloc base	H	Grup	Sou base	Nivell	Complement destinació	Específic equiparació	Específic dedicació	Total lloc base	Comple-ment per-sonal	Total personal	Triennl
Tècnic superior d'Organització i Informàtica	30 35 40	A	1.391.304 1.623.188 1.623.188	20	475.262 554.472 554.472	459.082 535.596 535.596	 387.608	2.325.648 2.713.256 3.100.864	 	2.325.648 2.713.256 3.100.864	62.300
Tècnic Mitjà d'Organització i Informàtica	30 35 40	B	1.180.848 1.377.656 1.377.656	16	378.175 441.204 441.204	165.857 193.500 193.500	 287.480	1.724.880 2.012.360 2.299.840	 	1.724.880 2.012.360 2.299.840	49.840
Tècnic Mitjà de Ciències Socials	30 35 40	B	1.180.848 1.377.656 1.377.656	16	378.175 441.204 441.204	27.077 31.590 31.590	 264.350	1.586.100 1.850.450 2.114.800	 	1.586.100 1.850.450 2.114.800	49.840
Tècnic Auxiliar d'Educació i Puericultura	30 35 40	C	880.224 1.026.928 1.026.928	14	329.626 384.564 384.564	221.426 258.330 258.330	 238.546	1.431.276 1.669.822 1.908.368	 	1.431.276 1.669.822 1.908.368	37.380
Encarregat	30 35 40	C	880.224 1.026.928 1.026.928	16	378.175 441.204 441.204	127.925 149.246 149.246	 231.054	1.386.324 1.617.378 1.848.432	7.252 8.456 9.674	1.393.576 1.625.834 1.858.106	37.380
Tècnic Auxiliar d'Informàtica	30 35 40	C	880.224 1.026.928 1.026.928	14	329.626 384.564 384.564	142.982 166.812 166.812	 225.472	1.352.832 1.578.304 1.803.776	1.204 1.414 1.596	1.354.036 1.573.718 1.805.372	37.380
Tècnic Auxiliar de Sanitat	30 35 40	C	880.224 1.026.928 1.026.928	12	281.057 327.900 327.900	141.211 164.746 164.746	 217.082	1.302.492 1.519.574 1.736.656	32.494 37.912 43.330	1.334.986 1.557.486 1.779.986	37.380
Tècnic Auxiliar Institucions Culturals i Activitats socials	30 35 40	C	880.224 1.026.928 1.026.928	14	329.626 384.564 384.564	105.986 123.650 123.650	 219.306	1.315.836 1.535.142 1.754.448	20.608 24.038 27.468	1.336.444 1.559.180 1.781.916	37.380
Auxiliar Pràctic Arquitectura i Enginyeria	30 35 40	D	719.748 839.706 839.706	12	281.057 327.900 327.900	283.951 331.276 331.276	 214.126	1.284.756 1.498.882 1.713.008	20.258 23.632 27.020	1.305.014 1.522.514 1.740.028	24.948
Mestre Capatàs	30 35 40	D	719.748 839.706 839.706	14	329.626 384.564 384.564	222.494 259.576 259.576	 211.978	1.271.868 1.483.846 1.695.824	 	1.271.868 1.483.846 1.695.824	24.948
Conductor i Sanitari Conductor	30 35 40	D	719.748 839.706 839.706	12	281.057 327.900 327.900	200.647 234.088 234.088	 200.242	1.201.452 1.401.694 1.601.936	62.006 72.338 82.670	1.263.458 1.474.032 1.684.606	24.948
Auxiliar Pràctic Serveis Socials	30 35 40	D	719.748 839.706 839.706	12	281.057 327.900 327.900	187.819 219.122 219.122	 198.104	1.188.624 1.386.728 1.584.832	 	1.188.624 1.386.728 1.584.832	24.948
Oficial d'Oficis	30 35 40	D	719.748 839.706 839.706	12	281.057 327.900 327.900	162.979 190.142 190.142	 193.964	1.163.784 1.357.748 1.551.712	 	1.163.784 1.357.748 1.551.712	24.948
Auxiliar Clínica i Pràctic Sanitari	30 35 40	D	719.748 839.706 839.706	12	281.057 327.900 327.900	119.518 139.440 139.440	 186.718	1.120.323 1.307.046 1.493.764	20.328 23.730 27.118	1.140.651 1.330.776 1.520.882	24.948
Subaltern d'Administració General i Ajudant d'Oficial d'Oficis	30 35 40	E	657.048 766.556 766.556	10	232.539 271.296 271.296	217.449 253.690 253.690	 184.506	1.107.036 1.291.542 1.476.048	45.962 53.620 61.278	1.152.998 1.345.162 1.537.326	18.704
Operari i Operari de Neteja	30 35 40	E	657.048 766.556 766.556	8	208.255 242.964 242.964	192.281 224.328 224.328	 176.264	1.057.584 1.233.848 1.410.112	27.384 31.962 36.512	1.084.968 1.265.810 1.446.624	18.704

Retribucions mensuals 1989

Lloc base	H	Grup	Sou base	Nivell	Complement destinació	Específic equiparació	Específic dedicació	Total lloc base	Complement personal	Total personal	Trienni
Tècnic Superior d'Organització i Informàtica	30 35 40	A	99.379 115.942 115.942	20	33.947 39.605 39.605	32.793 38.257 38.257		166.119 193.804 221.490		166.119 193.804 221.490	4.450
Tècnic Mitjà d'Organització i Informàtica	30 35 40	B	84.346 98.404 98.404	16	27.013 31.515 31.515	11.847 13.821 13.821		123.206 143.740 164.274		123.206 143.740 164.274	3.560
Tècnic Mitjà de Ciències Socials	30 35 40	B	84.346 98.404 98.404	16	27.013 31.515 31.515	1.934 2.256 2.256		113.293 132.175 151.057		113.293 132.175 151.057	3.560
Tècnic Auxiliar d'Educació i Puericultura	30 35 40	C	62.873 73.352 73.352	14	23.545 27.469 27.469	15.816 18.452 18.452		102.234 119.273 136.312		102.234 119.273 136.312	2.670
Encarregat	30 35 40	C	62.873 73.352 73.352	16	27.013 31.515 31.515	9.337 10.660 10.660		99.023 115.527 132.031	518 604 691	99.541 116.131 132.722	2.670
Tècnic Auxiliar d'Informàtica	30 35 40	C	62.873 73.352 73.352	14	23.545 27.469 27.469	10.213 11.915 11.915		96.631 112.736 128.841	86 101 114	96.717 112.837 128.955	2.670
Tècnic Auxiliar de Sanitat	30 35 40	C	62.873 73.352 73.352	12	20.075 23.421 23.421	10.087 11.768 11.768		93.035 108.541 124.047	2.321 2.708 3.095	95.356 111.249 127.142	2.670
Tècnic Auxiliar d'Institucions Culturals i Activitats Socials	30 35 40	C	62.873 73.352 73.352	14	23.545 27.469 27.469	7.570 8.832 8.832		93.988 109.653 125.318	1.472 1.717 1.962	95.460 111.370 127.280	2.670
Auxiliar Pràctic d'Arquitectura i Enginyeria	30 35 40	D	51.411 59.979 59.979	12	20.075 23.421 23.421	20.282 23.663 23.663		91.768 107.063 122.358	1.447 1.688 1.930	93.215 108.751 124.288	1.782
Mestre Capatàs	30 35 40	D	51.411 59.979 59.979	14	23.545 27.469 27.469	15.892 18.541 18.541		90.848 105.989 121.130		90.848 105.989 121.130	1.782
Conductor i Sanitari Conductor	30 35 40	D	51.411 59.979 59.979	12	20.075 23.421 23.421	14.332 16.721 16.721		85.818 100.121 114.424	4.429 5.167 5.905	90.247 105.288 120.329	1.782
Auxiliar Pràctic de Serveis Socials	30 35 40	D	51.411 59.979 59.979	12	20.075 23.421 23.421	13.416 15.652 15.652		84.902 99.052 113.202		84.902 99.052 113.202	1.782
Oficial d'Oficis	30 35 40	D	51.411 59.979 59.979	12	20.075 23.421 23.421	11.641 13.582 13.582		83.127 96.982 110.837		83.127 96.982 110.837	1.782
Auxiliar de Clínica i Pràctic Sanitari	30 35 40	D	51.411 59.979 59.979	12	20.075 23.421 23.421	8.537 9.960 9.960		80.023 93.360 106.697	1.452 1.695 1.937	81.475 95.055 108.634	1.782
Subaltern d'Administració General i Ajudant d'Oficial d'Oficis	30 35 40	E	46.932 54.754 54.754	10	16.610 19.378 19.378	15.532 18.121 18.121		79.074 92.253 105.432	3.283 3.830 4.377	82.357 96.083 109.809	1.336
Operari i Operari de Neteja	30 35 40	E	46.932 54.754 54.754	8	14.876 17.355 17.355	13.734 16.023 16.023		75.542 88.132 100.722	1.956 2.283 2.608	77.498 90.415 103.330	1.336